



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-के.ए.-अ.-30032020-218967
CG-KA-E-30032020-218967

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 138]

नई दिल्ली, शनिवार, मार्च 28, 2020/चैत्र 8, 1942

No. 138]

NEW DELHI, SATURDAY, MARCH 28, 2020/CHAITRA 8, 1942

केनरा बैंक

(औद्योगिक संबंध अनुभाग)

(मानव संसाधन अनुभाग, प्रधान कार्यालय)

अधिसूचना

बेंगलूरु, 27 मार्च, 2020

सं.एचआरडब्ल्यू आई आर एस 01 एके 1077 2020.—बैंककारी कंपनी (उपक्रमों का अर्जन और अंतरण), अधिनियम, 1970 (1970 का 5) की धारा 12 की उपधारा (2) के साथ पठित धारा 19 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए केनरा बैंक के निदेशक मंडल, भारतीय रिजर्व बैंक के साथ परामर्श और केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी के साथ, केनरा बैंक अधिकारी कर्मचारी (अनुशासन एवं अपील) विनियम, 1976 में संशोधन करते हुए निम्नलिखित विनियम बनाता है, यथा: -

- इन विनियमों को केनरा बैंक अधिकारी कर्मचारी (अनुशासन एवं अपील) (संशोधन) विनियम, 2020 कहा जा सकता है।
- ये विनियम मार्च की 31 तारीख 2020 से प्रभावी से प्रभावी होंगे।
- केनरा बैंक अधिकारी कर्मचारी (अनुशासन एवं अपील) विनियम, 1976 के अनुसूची के लिए, निम्नलिखित अनुसूची प्रतिस्थापित की जाएगी :

	अनुशासनात्मक प्राधिकारी	अपीलीय प्राधिकारी	समीक्षा प्राधिकारी
वेतनमान – I से III	सहायक महा प्रबंधक और उनकी अनुपस्थिति पर उप महा प्रबंधक	उप महाप्रबंधक, प्रधान कार्यालय या उसकी अनुपस्थिति में महाप्रबंधक, प्रधान कार्यालय। ऐसे मामलों में जहां उप महाप्रबंधक अनुशासन प्राधिकारी हैं, अपील महाप्रबंधक या मुख्य महाप्रबंधक, प्रधान कार्यालय में होगी।	महाप्रबंधक या मुख्य महाप्रबंधक, प्रधान कार्यालय। कार्यपालक निदेशक, यदि महाप्रबंधक या मुख्य महाप्रबंधक, अपीलीय प्राधिकारी के रूप में कार्य कर रहे हैं।
वेतनमान – IV और V	महाप्रबंधक या मुख्य महाप्रबंधक	कार्यपालक निदेशक या उनकी अनुपस्थिति में प्रबंध निदेशक व मुख्य कार्यपालक अधिकारी	प्रबंध निदेशक और मुख्य कार्यपालक अधिकारी या ऐसे मामले जहां वे अपीलीय अधिकारी के रूप में कार्य कर रहे हैं, तो बोर्ड की समिति
वेतनमान – VI	कार्यपालक निदेशक या उनकी अनुपस्थिति में प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी	प्रबंध निदेशक और मुख्य कार्यपालक अधिकारी या ऐसे मामले जहां वे अनुशासन प्राधिकारी के रूप में कार्य कर रहे हैं, तो बोर्ड की समिति	बोर्ड
वेतनमान – VII और VIII	प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी या उनकी अनुपस्थिति में कार्यपालक निदेशक	बोर्ड की समिति	बोर्ड

“नोट: निर्धारित सीमा से उच्च कोई भी प्राधिकारी अनुशासनात्मक प्राधिकरण/अपीलीय प्राधिकारी/समीक्षा प्राधिकारी के रूप में भी कार्य कर सकता है। यदि किसी उच्च प्राधिकारी ने अनुशासनात्मक प्राधिकरण या अपीलीय प्राधिकारी के रूप में कार्य किया है, तो उक्त मामले में अपील या समीक्षा को कम से कम अगले उच्च प्राधिकारी के समक्ष रखा जाना चाहिए”।

शांतनु कुमार मजुमदार, महाप्रबंधक

[विज्ञापन III/4/असा./523/19]

नोट : संशोधित विनियम भारत के राजपत्र, भाग III, अनुच्छेद 4 की निम्नलिखित अधिसूचनाओं के माध्यम से प्रकाशित किए गए थे :-

1. अधिसूचना संख्या. 8 HO 88 GSR दिनांक 01.02.1988
2. अधिसूचना संख्या. IRS DP 325 88 GSR दिनांक 06.07.1988
3. अधिसूचना संख्या. IRS 1 9926 NAK दिनांक 11.04.1998
4. अधिसूचना संख्या. IRS:124[C]:1101:NAK दिनांक 21.5.2001
5. अधिसूचना संख्या. IRS/124C/8633/NAK/2010 दिनांक 05.03.2010
6. अधिसूचना संख्या. HRW IRS 124 (c) SJ 2542 2018 दिनांक 09.05.2018

CANARA BANK
(INDUSTRIAL RELATIONS SECTION)
(Human Resources Wing, Head Office)

NOTIFICATION

Bangalura, the 27th March, 2020

No. HRW IRS 01 AK 1077 2020.—In exercise of the powers conferred by Section 19 read with sub-section (2) of Section 12 of the Banking Companies [Acquisition and Transfer of Undertakings] Act, 1970 [5 of 1970], the Board of Directors of Canara Bank after consultation with the Reserve Bank of India and with the previous sanction of the Central Government, hereby makes the following Regulations, further to amend the Canara Bank Officer Employees' [Discipline & Appeal] Regulations, 1976 namely,

1. These Regulations may be called the Canara Bank Officer Employees' [Discipline & Appeal] Amendment Regulations, 2020.
2. These Regulations shall come into effect from 31st day of March, 2020.
3. In the Canara Bank Officer Employees' [Discipline & Appeal] Regulations, 1976 for the Schedule, the following Schedule shall be substituted namely:

	Disciplinary Authority	Appellate Authority	Reviewing Authority
Scale-I to III	Assistant General Manager or In his absence Deputy General Manager	Deputy General Manager, Head Office or in his absence General Manager, Head Office. In cases where the Deputy General Manager is the Disciplinary Authority, the Appeal shall lie to the General Manager or Chief General Manager, Head Office.	General Manager or Chief General Manager, Head Office. In case General Manager or Chief General Manager is functioning as Appellate Authority, the Executive Director.
Scale IV & V	General Manager or Chief General Manager	Executive Director or in his absence Managing Director & CEO	Managing Director & CEO or in case he is functioning as Appellate Authority, the Committee of the Board
Scale VI	Executive Director or in	Managing Director & CEO	Board

	his absence Managing Director & CEO	or in his absence or in case he is functioning as DA, Committee of the Board.	
Scale VII & Scale-VIII	Managing Director & CEO or in his absence Executive Director	Committee of Board	Board

“**Note:** Any higher Authority other than stipulated hereinabove can also act as the Disciplinary Authority/ Appellate Authority/ Reviewing Authority. In case, any higher Authority has acted as a Disciplinary Authority or the Appellate Authority in the matter, the Appeal or Review in the said matter should be placed atleast to next higher authority only”.

SANTANU KUMAR MAJUMDAR, General Manager

[ADVT.-III/4/Exty./523/19]

Foot Note: The Principal Regulations were amended and published in Part III Section 4 of the Gazette of India as per details given below:

1. Notification No. 8 HO 88 GSR dated 01.02.1988
2. Notification No. IRS DP 325 88 GSR dated 06.07.1988
3. Notification No. IRS 1 9926 NAK dated 11.04.1998
4. Notification No. IRS:124[C]:1101:NAK dated 21.5.2001
5. Notification No. IRS/124C/8633/NAK/2010 dated 05.03.2010
6. Notification No. HRW IRS 124 (c) SJ 2542 2018 dated 09.05.2018

केनरा बैंक

(मानव संसाधन विभाग)

(प्रधान कार्यालय)

अधिसूचना

बेंगलूर, 27 मार्च, 2020

सं. एचआरडब्ल्यूपीएम 01 एके 1078 2020.—बैंककारी कंपनी (उपक्रमों का अर्जन और अंतरण) अधिनियम, 1970 (1970 का 5) की धारा 12 की उप-धारा (2) के साथ पठित धारा 19 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए केनरा बैंक का निदेशक मंडल, भारतीय रिज़र्व बैंक के परामर्श और केन्द्र सरकार की पूर्व मंजूरी के साथ, केनरा बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 में संशोधन करते हुए निम्नलिखित विनियम बनाता है, यथा:-

1. (1) ये विनियम केनरा बैंक (अधिकारी) सेवा (संशोधन) विनियम, 2020 कहे जाएंगे।

(2) इन विनियमों में अन्यथा वर्णित प्रावधानों के अतिरिक्त इन्हें 1 नवंबर, 2012 से प्रभावी समझा जाएगा।

2. केनरा बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 (इसके बाद जिन्हें उक्त विनियमों के रूप में संदर्भित किया गया है) के विनियम 3 में खंड (एफ) के लिए, निम्नलिखित खंड प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

‘(एफ) “परिवार” का अर्थ है पति-पत्नी और अविवाहित बच्चे (सौतेले बच्चे और कानूनी तौर पर गोद लिए गए बच्चों सहित), पूरी तरह से शारीरिक और मानसिक रूप से अक्षम भाई या बहन अथवा चालीस प्रतिशत अथवा उससे अधिक विकलांगता वाले भाई बहन, विधवा पुत्रियों तथा आश्रित तलाकशुदा अथवा परित्यक्त पुत्रियाँ, पुत्रियों, अविवाहित या तलाकशुदा या परित्यक्त पति से विलग या विधवा बहनें, एवं अधिकारी पर पूरी तरह से निर्भर माता-पिता एवं विवाहित महिला अधिकारी के मामले में उनके प्राकृतिक माता-पिता या सास-ससुर शामिल हो सकते हैं, लेकिन दोनों नहीं।’

व्याख्या—“पूर्ण रूप से आश्रित” परिवार के सदस्यों का अभिप्राय उस परिवार के ऐसे सदस्यों से होगा जिसकी आय रु.10,000/- प्रति माह से अधिक न हो और जहाँ माता-पिता में से किसी की आय रु.10,000/- प्रति माह से अधिक हो या माता-पिता दोनों की कुल आय रु. 10,000/- प्रति माह से अधिक हो, तो माता-पिता दोनों अधिकारी पर पूर्णतया निर्भर नहीं माना जाएगा,।’

नोट: चिकित्सा व्यय प्रतिपूर्ति योजना के उद्देश्य से, आश्रित माता-पिता या सास – ससुर में से किन्हीं दो को प्रावरित किया जाएगा।

3. उक्त विनियमों के विनियम 4 में, उप-विनियम (6) के लिए, निम्नलिखित उप-विनियमों को सम्मिलित किया जाएगा, यथा:-

“(6) 1 नवंबर, 2012 से प्रभावी प्रत्येक ग्रेड के सापेक्ष निर्दिष्ट वेतनमान निम्नानुसार होगा:

(ए) शीर्ष कार्यपालक ग्रेड

वेतनमान V II = रु.76520 – 2120/4 – 85000

वेतनमान V I = रु.68680 – 1960/4 – 76520

(बी) वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान V = रु.59170 – 1650/2 – 62470 – 1800/2 – 66070

वेतनमान IV = रु.50030 – 1460/4 – 55870 – 1650/2 – 59170

(सी) मध्यम प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान III = रु.42020 – 1310/5 – 48570 – 1460/2 – 51490

वेतनमान II = रु.31705 – 1145/1 – 32850 – 1310/10 – 45950

(डी) कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान I = रु.23700 – 980/7 – 30560 – 1145/2 – 32850 – 1310/7 – 42020

व्याख्या – दिनांक 31 अक्टूबर 2012 को प्रभावी वेतनमानों से विनियमित होने वाले प्रत्येक अधिकारी का 01 नवंबर 2012 को इस उप-विनियम में निर्धारित वेतनमान में स्टेज दर स्टेज आधार पर या संबंधित वेतनमानों में पहले स्टेज से आगे सदृश स्टेज पर, नियत किया जाएगा और वेतनवृद्धियां, अन्यथा निर्दिष्ट मामलों को छोड़कर, सामान्य रूप से वार्षिकी की तिथि पर होंगी।

(7) उप-विनियम (1), (2), (3), (4), (5) व (6) की किसी भी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि बैंक के लिए हर समय इन सभी ग्रेड में अधिकारी रखना आवश्यक है।”

(8) नवंबर 2012 के पहले दिन से प्रभावी, अधिकारियों को निम्नानुसार विशेष भत्ते का भुगतान किया जाएगा:

वेतनमान I – III = मूल वेतन का 7.75% एवं उस पर लागू मंहगाई भत्ता

वेतनमान IV – V = मूल वेतन का 10% एवं उस पर लागू मंहगाई भत्ता

वेतनमान V I – V II = मूल वेतन का 11% एवं उस पर लागू मंहगाई भत्ता

(9) मार्च की 31 तारीख 2020 से शीर्ष कार्यपालक ग्रेड में मुख्य महाप्रबंधक के पद के लिए वेतनमान और विशेष भत्ता निम्नानुसार रहेगा:

[ए] शीर्ष कार्यपालक ग्रेड

वेतनमान V III = R S.1,03,000 – 2,700/3 – 1,11,100 – 2,800/1 – 1,13,900

[बी] विशेष भत्ता

वेतनमान V III = मूल वेतन का 11% एवं उस पर लागू मंहगाई भत्ता

यह भी कि उप-विनियम की किसी भी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि बैंक के लिए हर समय इस ग्रेड में अधिकारी रखना आवश्यक है।”

नोट: उप-विनियम (8) और (9) में संदर्भित मंहगाई भत्ता सहित लागू विशेष भत्ता सेवानिवृत्त लाभों जैसे कि पेंशन – नई पेंशन योजना सहित, भविष्य निधि एवं उपादान के लिए गणित नहीं होगा”

4. उक्त विनियमों के विनियम 5 में,-

उप विनियम (1) के लिए निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किए जाएंगे, यथा:

“(1) विनियम 4 के उप-विनियम (6) के प्रावधानों के तहत दिनांक 01 नवम्बर 2012 को और इसके बाद से वेतन वृद्धियां निम्नलिखित के अनुसार प्रदान की जाएंगी, यथा:-

ए) विनियम 4 के उप – विनियम (6) में वर्णित वेतनमानों में निर्दिष्ट वेतन वृद्धियाँ सक्षम प्राधिकारी की मंजूरी के पश्चात वार्षिक आधार पर उपार्जित होंगी और देय होने की माह की पहली तिथि को प्रदान की जाएंगी;

बी) वेतनमान I और वेतनमान II में अधिकारी को, अपने वेतनमान में अधिकतम स्तर पर पहुंचने के एक वर्ष बाद, अगले उच्चतर वेतनमान में गतिरोध वेतन वृद्धि (ओं) सहित वेतन वृद्धि दी जाएगी, जो उनकी दक्षता को पार करने से नीचे दिए गए खंड (सी) में निर्दिष्ट है।

सी) खंड (बी) के अनुसार कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड वेतनमान I के ऐसे अधिकारी, जो उच्चतर वेतनमान मध्यम प्रबंधन ग्रेड वेतनमान II के अधिकतम स्तर पर पहुँच गए हैं, प्रत्येक तीन वर्ष की सेवा पूर्ण करने के पश्चात् चार गतिरोध वेतनवृद्धि के पात्र होंगे, जिनमें से प्रथम दो रु.1310/- प्रत्येक और अगले दो रु.1460/- प्रत्येक के होंगे:

डी) खंड (बी) के अनुसार मध्यम प्रबंधन ग्रेड स्केल II के ऐसे अधिकारी जो उच्चतर वेतनमान के अधिकतम स्तर तक पहुँचने के उपरान्त मध्यम प्रबंधन ग्रेड स्केल III में चले गए हैं, वे रु.1460/- के तीन गतिरोध वेतन वृद्धि प्रत्येक तीन पूर्ण वर्ष की सेवा के पश्चात् पात्र होंगे और रु.1460/- की चौथी गतिरोध वेतन वृद्धि तीसरी गतिरोध वृद्धि की प्राप्ति के दो साल बाद होगी:

तथापि तीसरे गतिरोध वेतन वृद्धि की प्राप्ति के बाद दो साल या उससे अधिक पूर्ण करने वाले अधिकारियों को मई 2015 के पहले दिन से प्रभावी चौथी गतिरोध वेतन वृद्धि मिलेगी;

ई) मूल मध्यम प्रबंधन ग्रेड वेतनमान III के अधिकारी (जो मध्यम प्रबंधन ग्रेड वेतनमान III में भर्ती या पदोन्नत किए गए हैं) वे सेवा के प्रत्येक तीन पूर्ण वर्षों के लिए रु.1460/- प्रत्येक के तीन गतिरोध वेतन वृद्धि के पात्र होंगे और चौथी गतिरोध वेतन वृद्धि रु.1460/- ऐसे अधिकारियों को, जिन्होंने 01 मई 2015 को तीसरी गतिरोध वेतन वृद्धि जारी करने के बाद दो साल या उससे अधिक की अवधि पूरी की है, और रु.1460/- की पाँचवीं गतिरोध वेतन वृद्धि चौथे गतिरोध वेतन वृद्धि की प्राप्ति के दो वर्ष बाद प्रदान की जाएगी तथापि ऐसे अधिकारियों ने जिन्होंने चौथे गतिरोध वेतन वृद्धि की प्राप्ति के बाद दो वर्ष पूर्ण कर लिये हों, को 01 मई 2015 से पाँचवीं गतिरोध वेतन वृद्धि मिलेगी।

एफ) वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड वेतनमान- IV के अधिकारी अपने अधिकतम स्तर पर पहुँचने के तीन साल बाद 01 मई 2015 से प्रभावी रु.1650/- के एक गतिरोध वेतन वृद्धि के लिए पात्र होंगे:

तथापि ऐसे वेतन वृद्धि की अनुमति उन अधिकारियों को नहीं दी जाएगी, जो पदोन्नति दिए जाने पर उससे इनकार कर देते हैं।

व्याख्या - इस उप-विनियम के अंतर्गत अगले उच्च वेतनमान में इस तरह की वेतन वृद्धि मिलने को पदोन्नति नहीं माना जाएगा और ऐसे अधिकारियों के विशेषाधिकार, अनुलाभ, कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को उनके मूल पदों के रूप में जारी रखा जाएगा।”

(II) उप – विनियम (2) में, व्याख्या में खंड (एफ) के पश्चात् और नोट के पहले, निम्नलिखित खंड को सम्मिलित किया जाएगा, यथा:-

“(जी) नवंबर, 2012 के पहले दिन से, अन्य बातों के समान रहते हुए, व्यावसायिक योग्यता वेतन की राशि नीचे दी गई तालिका के अनुसार निम्नानुसार संशोधित होगी:-

तालिका

(1)	(2)
जो इंडियन इंस्टिट्यूट ऑफ बैंक्स की जूनियर एसोसिएट अथवा इंडियन इंस्टिट्यूट ऑफ बैंक्स की सर्टीफाईड एसोसिएट परीक्षा भाग-1 उत्तीर्ण कर चुके हैं	वेतनमान के अधिकतम पर पहुँचने के एक वर्ष पश्चात् रु.670/- प्रति माह
जो इंडियन इंस्टिट्यूट ऑफ बैंक्स की सर्टीफाईड एसोसिएट परीक्षा के दोनों भाग उत्तीर्ण कर चुके हैं	वेतनमान के अधिकतम पर पहुँचने के एक वर्ष पश्चात् रु.670/- प्रति माह वेतनमान के अधिकतम पर पहुँचने के दो वर्ष पश्चात् रु.1680/- प्रति माह

तथापि यदि कोई अधिकारी वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुँचने के बाद इंडियन इंस्टिट्यूट ऑफ बैंकर्स की जूनियर एसोसिएट अथवा इंडियन इंस्टिट्यूट ऑफ बैंकर्स की सर्टीफाईड एसोसिएट परीक्षा (एक या दोनों भाग) की अहर्ता प्राप्त करता है तो उसे व्यावसायिक योग्यता वेतन की पहली किस्त ऐसी अहर्ता प्राप्त करने की तिथि से अनुमत की जाएगी और व्यावसायिक योग्यता वेतन की अगली किस्तें व्यावसायिक योग्यता वेतन की पहली किस्त जारी किये जाने की तिथि के आधार पर जारी होंगी”;

(III) उप- विनियम (3) में, खंड (ई) के तहत तालिका के बाद में, निम्नलिखित जोड़ा जाएगा, यथा :-

“(एफ) दिनांक 01 नवम्बर 2012 को और इसके पश्चात, अन्य बातों के समान रहते हुए, मकान किराया भत्ते के साथ नियत फिक्सड पर्सनल पे निम्न दरों पर दिया जाएगा और सेवा की पूरी अवधि के लिए यह स्थिर रहेगा:-

तालिका

वेतनवृद्धि घटक (रु.)	वेतनवृद्धि घटक पर 01.11.2012 को महंगाई भत्ता (रु.)	कुल देय फिक्सड पर्सनल पे, जहां बैंक द्वारा आवास दिया गया है (रु.)
(1)	(2)	(3)
1310	143	1453
1460	159	1619
1650	180	1830
1800	196	1996
1960	214	2174
2120	231	2351

नोट:

(I) उप- विनियम के खंड (बी),(सी),(डी), (ई) एवं (एफ) के अंतर्गत दी गई तालिका के खंड (3) में दर्शाए गए फिक्सड पर्सनल भत्ता/ फिक्सड पर्सनल पे का भुगतान उन अधिकारियों को किया जाएगा जिन्हें बैंक द्वारा आवास उपलब्ध कराया गया है।

(II) मकान किराया भत्ते हेतु पात्र अधिकारियों के लिए फिक्सड पर्सनल भत्ता/ फिक्सड पर्सनल पे खंड (एफ) के अंतर्गत दी गई तालिका के कॉलम (1) और (2) में निर्दिष्ट राशि और सम्बंधित अधिकारी कर्मचारी द्वारा विनियम 4 के उप – विनियम (2),(3),(4), (5) एवं (6) में निर्दिष्ट प्रासंगिक वेतनमान की अंतिम वेतनवृद्धि प्राप्त किए जाने पर मकान किराया भत्ता आहरित होगा,

(III) 01 नवम्बर, 1993 को या उससे पूर्व बैंक की सेवा में सेवारत अधिकारी अधिकतम वेतनमान के वेतन स्तर पर पहुँचने के एक वर्ष बाद फिक्सड पर्सनल पे प्राप्त करने हेतु पात्र होंगे।

(IV) 1 नवंबर, 1999 को और इसके पश्चात व्यावसायिक योग्यता वेतन जारी करने की अनुसूची में कोई बदलाव नहीं होगा, जो कि फिक्सड पर्सनल पे को जारी करने सम्बंधी व्याख्या (सी) के उप-नियमन (2) में है:

तथापि यदि जहां पहले के प्रावधानों के अनुसार व्यावसायिक योग्यता वेतन की कोई भी किस्त एक वर्ष में शिफ्ट की गई हो और उसे 1 नवंबर, 1999 को या उसके बाद जारी करने के लिए निर्धारित किया गया हो, वहां अधिकारी को इस तिथि से जारी किया जाएगा तथा व्यावसायिक योग्यता वेतन की दूसरी किस्त, यदि कोई हो, 1 नवंबर, 2000 से जारी की जाएगी।

(V) फिक्सड पर्सनल भत्ता/ फिक्सड पर्सनल पे के वेतन वृद्धि घटक को सेवानिवृत्ति लाभों के लिए गणित किया जाएगा।

(VI) उपर्युक्त खंड (ए) के अनुसार अग्रिम वेतनवृद्धि प्राप्त कर चुके अधिकारी ही वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुँचने के एक वर्ष पश्चात उपरलिखित खंड (बी), (सी), (डी), (ई) या (एफ) के अनुसार फिक्सड पर्सनल भत्ता या फिक्सड पर्सनल पे की राशि प्राप्त करेंगे,

(जी) मार्च की 31 तारीख सन 2020 से, अन्य बातों के समान रहते हुए, मकान किराया भत्ते के साथ फिक्सड पर्सनल पे शीर्ष कार्यपालक ग्रेड में मुख्य महाप्रबंधक के पद पर अधिकारियों को निम्न दरों पर दिया जाएगा और सेवा की पूरी अवधि के लिए यह अपरिवर्तित रहेगा:-

तालिका

वेतनवृद्धि घटक (रु.)	महंगाई भत्ता (रु.)	कुल देय नियत व्यक्तिगत वेतन, जहां बैंक द्वारा आवास की सुविधा प्रदान की गई है (रु.)
(1)	(2)	(3)
2800	305	3105".

5. उक्त विनियमों में, विनियम 7 के लिए, निम्नलिखित विनियमन को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(7) वर्गीकरण — (1) मार्च की 31 तारीख 2020 से, विनियमन 6 के प्रावधानों के अधीन, बैंक में अधिकारियों के विभिन्न पदों को नीचे दी गई तालिका में दिए अनुसार वर्गीकृत किया जाएगा:

तालिका

पदनाम	ग्रेड अथवा वेतनमान जिसमें वह पदासीन हैं
मुख्य महाप्रबंधक	शीर्ष कार्यपालक ग्रेड वेतनमान –VIII
महाप्रबंधक	शीर्ष कार्यपालक ग्रेड वेतनमान –VII
उप महाप्रबंधक	शीर्ष कार्यपालक ग्रेड वेतनमान –VI
सहायक महाप्रबंधक	वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड वेतनमान –V
मुख्य प्रबंधक / मण्डल प्रबंधक	वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड वेतनमान –IV
वरिष्ठ प्रबंधक	मध्यम प्रबंधन ग्रेड वेतनमान – III
प्रबंधक	मध्यम प्रबंधन ग्रेड वेतनमान – II
अधिकारी	कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड वेतनमान – I

(2) यदि उपर्युक्त वर्गीकरण से सम्बंधित कोई भी कठिनाई या विसंगति उत्पन्न होती है, तो ऐसी स्थिति में प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी द्वारा गठित समिति के पास भेजा जाएगा अथवा इस सम्बन्ध में निर्णय के उद्देश्य से केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त व्यक्ति शामिल होगा”

6. उक्त विनियमों के नियम 21 में, उप-विनियम (5) के बाद निम्न उप- विनियम को सम्मिलित किया जाएगा, यथा-

“(6) 01 नवम्बर, 2012 को और इसके पश्चात, अखिल भारतीय औसत कामगार वर्ग उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (सामान्य) आधार 1960 = 100 के 4440 अंकों में प्रत्येक 4 अंकों के बढ़ने अथवा घटने के लिए महंगाई भत्ता वेतन के 0.10% की दर से देय होगा।

व्याख्या – इस उप- विनियम के प्रयोजनों के लिए,-

(ए) महंगाई भत्ते के प्रयोजन के लिए “वेतन” से आशय गतिरोध वेतन वृद्धि सहित मूल वेतन एवं विशेष भत्ता है;

(बी) विनियम 5 के उप- विनियम 2 की व्याख्या (सी), (डी), (ई), (एफ) तथा (जी) में निर्दिष्ट व्यावसायिक योग्यता भत्ता या व्यावसायिक योग्यता वेतन महंगाई भत्ते की गणना में लिया जाएगा।”

7. उक्त विनियमों के विनियम 22 में,

(I) उप- विनियम (1) के लिए, निम्न उप- विनियम प्रतिस्थापित किए जायेंगे, यथा:-

“(1) 01 नवम्बर, 2012 को और इसके पश्चात से,

(ए) जहां किसी अधिकारी को बैंक द्वारा आवासीय सुविधा उपलब्ध कराई गई है तो उसके मौजूदा वेतनमान के पहले स्तर के मूल वेतन के 0.75 प्रतिशत के बराबर राशि या आवास हेतु मानक किराया, जो भी कम हो, उससे वसूल किया जाएगा;

(बी) जहां किसी अधिकारी को बैंक द्वारा कोई आवासीय सुविधा उपलब्ध नहीं कराई गई है, तो वह निम्न तालिका में निर्दिष्ट दरों पर मकान किराये भत्ते हेतु पात्र होगा, यथा:-

तालिका

कार्यस्थल	मकान किराया भत्ता
(1)	(2)
(i) “ए” श्रेणी के प्रमुख नगर और समूह ए में परियोजना क्षेत्र केंद्र	वेतन का 9.0%
(ii) क्षेत्र I के अन्य स्थान और समूह बी में परियोजना क्षेत्र केंद्र और गोवा राज्य	वेतन का 8.0%
(iii) अन्य स्थान	वेतन का 7.0%

तथापि यदि किसी अधिकारी द्वारा किराए की रसीद प्रस्तुत की जाती है तो उनको देय मकान किराया भत्ता, उस आवासीय सुविधा के लिए उनके मौजूदा वेतनमान के पहले चरण के 0.75 प्रतिशत से ऊपर भुगतान किया जाने वाला वास्तविक किराया होगा, जिसकी अधिकतम राशि उपर्युक्त कॉलम (2) में उल्लिखित उपर्युक्त दरों के अनुसार उस स्थान पर देय मकान किराया भत्ते का 150% होगी।

नोट – ऐसे अधिकारी जो अपने स्वामित्व वाले आवास की लागत से संबद्ध मकान किराया भत्ते का दावा करते हैं, उनके दावे भी अब तक की तरह ही उस स्थान पर देय मकान किराया भत्ते के अधिकतम 150% तक सीमित होंगे”;

(II) उप-नियमन (2) को हटाया जाएगा”

8. उक्त विनियमों के विनियम 23 में,-

(ए) उप- विनियम (1), (2), (3), (4) एवं (5) के स्थान पर, क्रमशः निम्नलिखित उप- विनियम सम्मिलित किए जाएंगे, यथा:-

“(1) नवंबर, 2012 के पहले दिन से या पर यदि कोई अधिकारी नीचे दी गई तालिका के कॉलम (1) में उल्लिखित स्थान पर सेवारत है, तो उस स्थान के विरुद्ध कॉलम (2) में उल्लिखित दर पर नगर प्रतिपूरक भत्ता देय होगा:-

तालिका

स्थान (1)	दर (2)
(i) क्षेत्र I के स्थानों में और गोवा राज्य	मूल वेतन का 4% अधिकतम रु.870 प्रति माह
(ii) 5 लाख एवं उससे अधिक जनसंख्या वाले स्थान और राज्य की राजधानियां तथा चंडीगढ़, पुदुचेरी और पोर्ट ब्लेयर	मूल वेतन का 3% अधिकतम रु.600 प्रति माह.

(2) नवंबर, 2012 के पहले दिन से विशेष क्षेत्रों के भत्ते की दरें जैसा कि इन विनियमों की अनुसूची में विनिर्दिष्ट है, निर्धारित की जाएंगी।

(3) नवंबर, 2012 के पहले दिन से या इसके पश्चात से, यदि कोई अधिकारी ऐसे क्षेत्र में सेवारत है जिसे समूह ए या समूह बी के अंतर्गत परियोजना क्षेत्र में निर्दिष्ट किया गया है, तो वह समूह ए या समूह बी के क्षेत्र वर्गीकरण के अनुसार रु. 400/- प्रति माह या रु. 350/- प्रति माह की दर से परियोजना क्षेत्र प्रतिपूर्ति भत्ते का पात्र होगा।

(4) जून 2015 के पहले दिन से या पर यदि किसी अधिकारी को शैक्षणिक वर्ष के बीच में एक स्थान से दूसरे स्थान पर स्थानांतरित किया गया है तथा पूर्ववर्ती स्थान पर उसकी एक या अधिक संतान स्कूल या कॉलेज में अध्ययनरत हैं, तो वह स्थानांतरित स्थान पर रिपोर्ट करने की तिथि से शैक्षणिक वर्ष के अंत तक ऐसी सभी संतानों हेतु रु.1100/- प्रतिमाह की दर से शैक्षणिक वर्ष के मध्य स्थानांतरण हेतु भत्ते का पात्र होगा, परन्तु पूर्ववर्ती स्थान पर ऐसी सभी संतानों का अध्ययन समाप्त होने के साथ ही यह भत्ता भी समाप्त हो जाएगा।

(5) जून, 2015 के पहले दिन से या उसके पश्चात यदि किसी अधिकारी को बैंक से बाहर सेवा के लिए प्रतिनियुक्त किया जाता है तो वह प्रतिनियुक्ति के पद से जुड़ी परिलब्धियों को अथवा अपने वेतन के साथ वेतन के 7.75 प्रतिशत की दर से अधिकतम रु. 4000 प्रति माह की सीमा तक प्रतिनियुक्ति भत्ता तथा ऐसे अन्य भत्ते प्राप्त करने का विकल्प चुन सकता है, जिन्हें वह उसी स्थान पर बैंक की सेवा में तैनात होने पर प्राप्त करता है:

तथापि उसे ऐसे संगठन में प्रतिनियुक्त किया गया है जो उसी स्थान पर स्थित है जहाँ वह प्रतिनियुक्ति से तुरंत पहले तैनात था, तो वह वेतन के 4 प्रतिशत के बराबर और अधिकतम रु. 2000/- प्रति माह की सीमा में प्रतिनियुक्ति भत्ते हेतु पात्र होगा।

तथापि इसके अतिरिक्त ऐसे अधिकारी जोकि बैंक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान में संकाय सदस्य के रूप में प्रतिनियुक्त है, तो वह वेतन के 4 प्रतिशत के बराबर और अधिकतम रु. 2000/- प्रति माह की सीमा में प्रतिनियुक्ति भत्ते हेतु पात्र होंगे।”

(बी) उप-विनियम (8) के लिए, निम्न उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(8) नवंबर 2012 के पहले दिन और उसके बाद से यदि एक दिन के दौरान काम के घंटे दो घंटे के न्यूनतम अंतराल के साथ विभाजित होते हैं, तो ऐसे अधिकारी 200/- रुपये प्रति माह की दर से एक स्प्लिट ड्यूटी भत्ते के लिए पात्र होंगे।”

(सी) उप-विनियम (10) में -

(ए) "नवंबर 2007 के पहले दिन" के अंक, अक्षर और शब्दों को, "नवंबर, 2012 के पहले दिन" के अंक, अक्षर और शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा;

(बी) तालिका के लिए, निम्नलिखित तालिका को प्रतिस्थापित किया जाएगा; यथा:-

तालिका

स्थान (1)	दर (2)
(i) 1000 मीटर और उससे अधिक परन्तु 1500 मीटर से कम ऊंचाई वाले स्थान और मर्कारा टाउन	वेतन का 2% अधिकतम रु. 750 प्रति माह
(ii) 1500 मीटर और उससे अधिक परन्तु 3000 मीटर से कम ऊंचाई वाले स्थान	वेतन का 2.5 % अधिकतम रु. 1000 प्रति माह
(iii) 3000 मीटर और उससे अधिक की ऊंचाई वाले स्थान	वेतन का 5 % अधिकतम रु. 2000 प्रति माह

9. उक्त विनियमों के विनियम 24 में -

(I) उप-विनियम (1) के लिए निम्नलिखित खंड को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(1) नवम्बर 2012 के पहले दिन या पर अधिकारी अपने और अपने परिवार के लिए किये गए चिकित्सा व्यय के सम्बन्ध में स्वयं के प्रमाणपत्र के साथ दावा राशि का लेखा विवरण प्रस्तुत करने पर ऐसे व्यय की प्रतिपूर्ति हेतु पात्र होगा, जैसा कि निम्न तालिका में निर्दिष्ट है, यथा:-

तालिका

ग्रेड	प्रतिपूर्ति की अधिकतम सीमा
कनिष्ठ प्रबंधन और मध्यम प्रबंधन ग्रेड	रु. 8000 प्रति वर्ष या व्यय की गई राशि, जो भी कम हो
वरिष्ठ प्रबंधन और शीर्ष कार्यपालक ग्रेड	रु. 9050 प्रति वर्ष या व्यय की गई राशि, जो भी कम हो

नोट:- (I) एक अधिकारी द्वारा उपयोग न की गई चिकित्सा सहायता को संचित करने की अनुमति दी जा सकती है बशर्ते ऐसी संचित राशि किसी भी समय उपरोक्तानुसार दी गई अधिकतम राशि के तीन गुने से अधिक न हो; या

(II) वर्ष 2012 के लिए, चिकित्सा सहायता योजना के तहत चिकित्सा व्यय की प्रतिपूर्ति को नवम्बर 2012 और दिसंबर, 2012 के दो माह के लिए आनुपातिक रूप से बढ़ाया जाएगा।

(1ए) एक अधिकारी बोर्ड द्वारा निर्दिष्ट नियमों और शर्तों के अनुसार स्वयं और उसके परिवार के लिए चिकित्सा बीमा सुविधा के लिए पात्र होगा। ”

10. उक्त विनियमों के विनियम 25 में उप-विनियम (2) के लिए निम्नलिखित उप-विनियम को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(2) उप-विनियम (1) में निहित होते हुए, बैंक नवम्बर, 2012 के पहले दिन और उसके बाद से अधिकारी द्वारा उसके मौजूदा वेतनमान के प्रथम चरण के मूल वेतन के 0.75 प्रतिशत के बराबर राशि अथवा आवास हेतु मानक किराया, जो भी कम हो, का भुगतान किये जाने पर आवास की सुविधा प्रदान कर सकता है।

यह भी कि यदि अधिकारी को ऐसे आवास के साथ फर्नीचर भी उपलब्ध कराया गया है तो बैंक द्वारा अधिकारी से उसके मौजूदा वेतनमान के प्रथम चरण के मूल वेतन के 0.15 प्रतिशत के बराबर अतिरिक्त राशि भी वसूल की जाएगी।

यह भी कि जहाँ बैंक द्वारा आवास उपलब्ध कराया गया है, बिजली, पानी, गैस व संरक्षण का शुल्क अधिकारी द्वारा वहन किया जाएगा।”

11. उक्त विनियमों के 33 वें विनियमन में, उप-विनियम (4) के पश्चात, निम्नलिखित उप-विनियम को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(4) जहां अवकाश के लिए आवेदन किया गया है और इसे अस्वीकृत कर दिया गया है, को छोड़कर उक्त विनियमों के तहत 1 जून 2015 को या उसके बाद से विशेषाधिकार अवकाश को 270 दिनों से अधिक तक संचित किया जा सकता है:-

तथापि विशेषाधिकार अवकाश का नकदीकरण अधिकतम 240 दिनों तक के लिए ही सीमित रहेगा।

तथापि विशेषाधिकार अवकाश लेने के इच्छुक अधिकारी को सामान्यतः अवकाश लेने के लिए न्यूनतम 15 दिनों का नोटिस देना चाहिए।”

12. उक्त विनियमों के 34 वें विनियम में, उप-विनियम (3) के पश्चात, निम्नलिखित उप-विनियम को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(4) 1 जून 2015 को या उसके बाद से, एक अधिकारी कर्मचारी को किडनी अथवा अंग दान के लिए उसकी सेवा की पूरी अवधि के दौरान अधिकतम 30 दिनों तक की विशेष चिकित्सा अवकाश दिया जा सकता है।”

13. उक्त विनियमों के 36 वें विनियम में, उप-विनियम (2) एवं (3) के लिए, निम्नलिखित उप-विनियम को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(2) 25 मई 2015 से एक निःसंतान महिला अधिकारी को सेवा के दौरान एक बार कानूनी रूप से एक वर्ष से कम उम्र के बच्चे को गोद लेने के लिए छह माह का अधिकतम अवकाश, निम्नलिखित नियम और शर्तों के अधीन दिया जा सकता है:-

(i) केवल एक बच्चे को गोद लेने के लिए अवकाश दिया जाएगा।

(ii) बच्चे को गोद लेना एक उचित कानूनी प्रक्रिया के माध्यम से होना चाहिए और कर्मचारी को इस तरह के अवकाश की मंजूरी हेतु बैंक को दस्तक विलेख प्रस्तुत करना चाहिए।

(iii) जैविक माँ को भी उन मामलों में भी छुट्टी मिलेगी जहाँ बच्चे का जन्म सरोगेसी के माध्यम से हुआ है; और

(iv) सेवा की पूरी अवधि के दौरान अवकाश का लाभ बारह महीने की समग्र पात्रता के भीतर दिया जाएगा।”

(3) 25 मई 2015 से 12 माह की समग्र सीमा के भीतर हिस्टेरैक्टोमी मामलों में भी अधिकतम 60 दिनों का अवकाश स्वीकार किया जा सकता है।

(4) मातृत्व अवकाश, जो कि मूल वेतन पर होगा, किसी महिला अधिकारी को किसी एक अवसर पर 6 महीने से अधिक नहीं और उसकी सेवा की पूरी अवधि के दौरान 12 महीने तक दिया जाएगा।

तथापि 12 महीने की कुल अवधि के भीतर, गर्भपात अथवा गर्भस्त्राव अथवा एमटीपी के मामले में भी छुट्टी दी जा सकती है।

(5) 1 जून 2015 से पुरुष अधिकारी दो जीवित बच्चों तक अपनी पत्नी के प्रसूति अवस्था के दौरान पन्द्रह दिनों के पितृत्व अवकाश के पात्र होंगे, इस अवकाश को आकस्मिक अवकाश के अतिरिक्त किसी अन्य प्रकार के अवकाश के साथ जोड़ा जा सकता है:

तथापि बच्चे की डिलीवरी की तिथि से 15 दिन पहले या 6 माह तक छुट्टी के लिए आवेदन किया गया हो।”

14. उक्त विनियमों के 38 वें विनियम के लिए, निम्नलिखित उप-विनियम को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(38) अवकाश की समाप्ति - नीचे दिए अनुसार, एक अधिकारी द्वारा अर्जित समस्त अवकाश उसके इस्तीफे, सेवानिवृत्ति, मृत्यु, सेवा-मुक्ति, बर्खास्तगी या निष्कासन होने पर, समाप्त हो जाएंगे:

तथापि जहाँ कोई अधिकारी बैंक की सेवा से सेवानिवृत्त होता है, वह किसी भी अवधि के मेहनताना के समतुल्य राशि का भुगतान प्राप्त करने के लिए पात्र होगा, जो कि उसके द्वारा संचित 240 दिनों के विशेषाधिकार अवकाश से अधिक नहीं होगा।

तथापि जहाँ एक अधिकारी को दंड के रूप में अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया है, वह किसी भी अवधि के अवकाश के समतुल्य राशि का भुगतान प्राप्त करने के लिए पात्र होगा, जो कि उसके द्वारा संचित 240 दिनों के विशेषाधिकार अवकाश से अधिक नहीं होगा।

तथापि जहाँ एक अधिकारी की सेवा में रहते हुए मृत्यु हो जाती है, वहाँ उसकी मृत्यु की तिथि तक संचित हुई अधिकतम 240 दिनों तक के विशेषाधिकार अवकाश को उसके द्वारा प्राप्त परिलब्धियों के बराबर राशि का भुगतान उसके कानूनी प्रतिनिधियों को किया जाएगा।

तथापि जहाँ एक अधिकारी विनियम के उप-नियम (2) में यथोचित सूचना देने के बाद अप्रैल, 2001 के पहले दिन या उसके बाद सेवा से इस्तीफा देता है, तो उसे विशेषाधिकार अवकाश के संबंध में उपलब्धियों की समतुल्य के आधे, बर्खास्तगी की तिथि पर, अधिकतम 120 दिनों तक किया जा सकता है।”

15. उक्त विनियम के 41 वें विनियम में -

(1) उप-विनियम (1) के लिए, निम्नलिखित खंड प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(1) नवंबर 2012 के पहले दिनसे या पर जब कभी एक अधिकारी को ड्यूटी पर यात्रा किए जाने की जरूरत है, निम्नलिखित प्रावधान लागू होंगे, यथा:-

(ए). कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड में एक अधिकारी ट्रेन से प्रथम श्रेणी या एसी 2-टियर स्लीपर द्वारा यात्रा करने के लिए पात्र है।

हालाँकि, कार्यालय की ज़रूरत या सार्वजनिक हित को देखते हुए, यदि सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुमति दी गई हो, तो वह हवाई (इकोनॉमी क्लास से) यात्रा कर सकता है।

(बी) मध्यम प्रबंधन ग्रेड का एक अधिकारी ट्रेन से प्रथम श्रेणी या एसी 2-टियर स्लीपर द्वारा यात्रा करने के लिए पात्र है।

यह भी कि हालाँकि, यदि यात्रा की जाने वाली दूरी 1000 किलोमीटर से अधिक हो तो वह हवाई यात्रा (इकोनॉमी क्लास) से यात्रा कर सकता है:

हालाँकि, कार्यालय की ज़रूरत या सार्वजनिक हित को देखते हुए, यदि सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुमति दी गई हो, तो वह हवाई (इकोनॉमी क्लास से) यात्रा कर सकता है।

(सी) वरिष्ठ प्रबंधन या शीर्ष कार्यपालक ग्रेड में एक अधिकारी ट्रेन या हवाई (इकोनॉमी क्लास) द्वारा एसी 1 श्रेणी से यात्रा करने का पात्र है।

(डी). वरिष्ठ प्रबंधन या शीर्ष कार्यपालक ग्रेड में एक अधिकारी उन स्थानों पर भी कार से यात्रा कर सकता है जो हवाई या रेल से जुड़े हुए नहीं हैं, बशर्ते कि दूरी 500 किलोमीटर से अधिक न हो।

तथापि जब दो स्थानों के बीच की दूरी का एक बड़ा हिस्सा हवाई या रेल द्वारा कवर किया जा सकता है, तो शेष दूरी को सामान्य रूप से कार द्वारा कवर किया जाना चाहिए।

(ई). कार्यालय की ज़रूरत के अनुसार सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी भी अन्य अधिकारी को अपने स्वयं के वाहन या टैक्सी से या बैंक के वाहन से यात्रा करने के लिए अनुमत किया जा सकता है:

(एफ) किसी भी ग्रेड या वेतनमान का अधिकारी यदि वह यात्रा सड़क या हवाई या रेल से नहीं जुड़ी है तो वह अधिकारी डीलक्स केबिन श्रेणी में जल परिवहन द्वारा यात्रा करने के लिए पात्र होगा।"

(II) उप-नियमन (4) में, खंड (ए) और (बी) के लिए, निम्नलिखित खंड को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा: -

“(ए) 1 जून 2015 से या पर तालिका के कॉलम (1) में निर्धारित ग्रेड या वेतनमान में एक अधिकारी इसी तालिका के कॉलम (2) में निर्दिष्ट संगत दरों पर निम्नानुसार प्रतिदिन विराम (हॉल्टिंग) भत्ता के लिए पात्र होंगे, यथा:-

तालिका

अधिकारियों का ग्रेड/वेतनमान	मैट्रो (रु.)	प्रमुख ‘ए’ श्रेणी के शहर (रु.)	क्षेत्र – 1 (रु.)	अन्य स्थान (रु.)
(1)	(2)			
वेतनमान VI व ऊपर के अधिकारी	1800	1300	1100	950
वेतनमान IV एवं V के अधिकारी	1500	1300	1100	950
वेतनमान I, II एवं III के अधिकारी	1300	1100	950	800

तथापि जहाँ अनुपस्थिति की कुल अवधि आठ घंटे से कम लेकिन चार घंटे से अधिक है, विराम भत्ते का भुगतान उपरोक्त दरों की आधी दर पर किया जाएगा।

व्याख्या:- विराम भत्ते की गणना के प्रयोजन से, “प्रति दिन” का तात्पर्य हवाई यात्रा की दशा में प्रस्थान हेतु रिपोर्टिंग समय से और अन्य मामलों में प्रस्थान के निर्धारित समय से गंतव्य पर आगमन के वास्तविक समय तक प्रत्येक चौबीस घंटे की अवधि अथवा उसके किसी भाग से होगा और जहाँ अनुपस्थिति की अवधि चौबीस घंटों से कम हो, “प्रति दिन” का तात्पर्य न्यूनतम आठ घंटों की अवधि से होगा।

(बी) मार्च की 31 तारीख 2020 से नीचे दी गई तालिका के कॉलम (1) में निर्धारित ग्रेड या स्केल में एक अधिकारी को भारत के पर्यटन विकास निगम के कॉलम (2) में निर्धारित संगत स्टार श्रेणी के होटल में एक कमरे के आवास शुल्क के लिए प्रतिबंधित वास्तविक होटल खर्च तक प्रतिबंधित व्यय की प्रतिपूर्ति की जा सकती है, जो इस प्रकार है:

तालिका

ग्रेड / अधिकारियों का वेतनमान	ठहरने की पात्रता
(1)	(2)
वेतनमान -VI, VII और VIII	4 स्टार होटल
वेतनमान -IV और V	3 स्टार होटल
वेतनमान -II और III	2 स्टार होटल (गैर ए.सी.)
वेतनमान -I	1 स्टार होटल (गैर ए.सी.)

तथापि बोर्ड, केंद्र सरकार के दिशा-निर्देशों के अनुसार ऊपर निर्धारित सीमा से अधिक अतिरिक्त सीमा की प्रतिपूर्ति कर सकता है।”

16. उक्त विनियमों के 42 वें विनियम में, उप-विनियम (3) के लिए, निम्न उप-विनियम प्रतिस्थापित किए जाएंगे, यथा:-

“(3) यह कि जून 2015 के पहले दिन एवं उसके बाद से स्थानांतरण पर एक अधिकारी पैकिंग, स्थानीय परिवहन, सामान का बीमा, आदि खर्चों के लिए एकमुश्त राशि प्राप्त करने के लिए पात्र होगा, जैसा कि तालिका में निर्दिष्ट किया गया है, अर्थात:-

तालिका

ग्रेड/ वेतनमान	राशि
शीर्ष कार्यपालक एवं वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड (वेतनमान IV एवं उसके ऊपर के अधिकारियों के लिए)	रु.20,000/-
मध्यम प्रबंधन एवं कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड (वेतनमान III तक के अधिकारियों के लिए)	रु.15,000/-”

17. उप-विनियमन (I),(II), और (III) के लिए उक्त विनियमों के विनियम 44 में, निम्नलिखित उप-विनियमन को प्रतिस्थापित किया जाएगा, यथा:-

“(I) चार साल के प्रत्येक ब्लॉक के दौरान, एक अधिकारी दो साल के प्रत्येक ब्लॉक में एक बार अधिवास के स्थान की यात्रा के लिए छुट्टी यात्रा रियायत हेतु पात्र होगा:

तथापि, वह दो साल के एक ब्लॉक में अपने अधिवास के स्थान पर और दो साल के दूसरे ब्लॉक में भारत के किसी भी स्थान पर सबसे छोटे मार्ग से वैकल्पिक रूप से यात्रा कर सकता है:

(II) तथापि 1 जून, 2015 से, वैकल्पिक रूप से, एक अधिकारी 4 साल के एक ब्लॉक में या दो साल के ब्लॉक के दौरान कभी भी एक विकल्प का उपयोग करके, जैसा भी हो, अपनी एलटीसी (अधिवास के स्थान पर यात्रा के अलावा) का अभ्यर्पण करने और नकदीकरण हेतु, रेल से जिस श्रेणी में यात्रा के लिए पात्र है उसमें जेएमजी-वेतनमान I और एमएमजी- वेतनमान II और III वाले अधिकारियों के लिए 4,500 किलोमीटर (एक तरफ) और एसएमजी- वेतनमान IV और उससे ऊपर के अधिकारियों के लिए 5,500/- कि.मी. (एक तरफ) की दूरी के लिए किराए के बराबर राशि प्राप्त करने का पात्र होगा।

तथापि 1 जून, 2015 से, एक अधिकारी, जो अपने एलटीसी का नकदीकरण करने का विकल्प चुन रहा है, केवल अपने और अपने परिवार के सदस्यों के लिए ही उस ब्लॉक के दौरान केवल एक बार ही दावा कर सकता है, जिसमें इस तरह के नकदीकरण का लाभ उठा रहा हो एवं एलटीसी नकदीकरण के लाभ के साथ विशेषाधिकार अवकाश के नकदीकरण की सुविधा का भी लाभ उठा सकता है।

(III) एक अधिकारी उसी माध्यम और क्लास के लिए छुट्टी यात्रा रियायत का लाभ उठा सकता है जोकि आमतौर पर स्थानान्तरण पर यात्रा करने पर अनुमत्य नियम और शर्तों के अधीन दिए गए लाभ के सामान होंगे, जोकि बोर्ड द्वारा समय-समय पर तय किये जाएंगे।

तथापि 1 मई, 2010 से एलटीसी का लाभ उठाने के दौरान कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड वेतनमान I का अधिकारी सबसे कम किराया किरायायती श्रेणी में हवाई यात्रा करने का हकदार होगा, उस स्थिति में यात्रा की गयी दूरी के लिए वास्तविक किराया या रेल से एसी प्रथम श्रेणी किराए के लिए मान्य किराया, जो भी कम हो, उसकी प्रतिपूर्ति की जाएगी। यही नियम मध्य प्रबंधन ग्रेड वेतनमान II और मध्य प्रबंधन ग्रेड वेतनमान III के एक अधिकारी द्वारा एलटीसी का लाभ उठाने समय लागू होगा जहां दूरी 1000 किलोमीटर से कम है”

18. उक्त विनियमों की अनुसूची के लिए, निम्नलिखित अनुसूची प्रतिस्थापित की जाएगी, यथा:-

“अनुसूची

[विनियम 23(2) देखें]

नवम्बर, 2012 के पहले दिन से अधिकारी नीचे दी गई तालिका के अनुसार विशेष क्षेत्र भत्ता पाने के लिए तब तक पात्र होंगे जब तक कि इसे पूर्णतया अथवा आंशिक रूप से वापस न ले लिया जाए या संशोधित न कर दिया जाए:

तालिका

क्र.सं.	क्षेत्र	भत्ता (रु०)	
		रु.24000/- से कम मूल वेतन	रु.24000/- से अधिक मूल वेतन
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	मिजोरम (ए) चिंपतुईपुरई जिला और लुंगलाई जिले में लुंगलाई शहर से 25 किमी से अधिक दूरी वाले क्षेत्र। (बी) लुंगलाई शहर से 25 किमी से अधिक दूरी वाले क्षेत्रों को छोड़कर पूरा लुंगलाई जिला (सी) सम्पूर्ण आईजोल जिला	2000 1600 1200	2600 2100 1500
2.	नागालैंड	1600	2100
3.	अंडमान व निकोबार द्वीप समूह (ए) उत्तरी अंडमान, मध्य अंडमान, लिटिल अंडमान, निकोबार और नारकोंडम द्वीप समूह	2000	2600

	(बी) दक्षिणी अंडमान(पोर्ट ब्लेयर सहित)	1600	2100
4.	सिक्किम	2000	2600
5.	लक्षद्वीप द्वीप समूह	2000	2600
6.	असम	320	400
7.	मेघालय	320	400
8.	त्रिपुरा (ए) त्रिपुरा के दुर्गम क्षेत्र	1600	2100
	(बी) दुर्गम क्षेत्रों को छोड़कर सम्पूर्ण त्रिपुरा राज्य	1200	1500
9.	मणिपुर	1200	1500
10.	अरुणाचल प्रदेश (ए) अरुणाचल प्रदेश के दुर्गम क्षेत्र	2000	2600
	(बी) दुर्गम क्षेत्रों को छोड़कर सम्पूर्ण अरुणाचल प्रदेश	1600	2100
11	जम्मू व कश्मीर		
	(ए) कठुआ जिला: नियाबतबानी, लोही मल्हार और मच्छोदी	2000	2600
	(बी) उधमपुर जिला: (i) डूडू बसंतगढ़, लैंडर भामग इलाका, भाग 2 (बी) में शामिल क्षेत्रों को छोड़कर	2000	2600
	(ii) कंबन की ओर से गोयल तक का क्षेत्र और मोहरे तहसील में कियासी क्षेत्र की ओर से अरनास तक का क्षेत्र	1600	2100
	(सी) डोडा जिला: किश्तवार तहसील में पैडर और नियाबत नौगांव का इलाका	2000	2600
	(डी) लेह जिला: जिले के सभी स्थान	2000	2600
	(इ) बारामूला जिला: (i) सम्पूर्ण गुरेज - निराबात, तंगदार उप-मंडल और केरणइलाका	2000	600
	(ii) मच्छिल	1600	2100
	(एफ) पुंछ और राजौरी जिला : पुंछ और राजौरी शहर व सुंदरबनी तथा इन दोनों	1200	1500

	जिलों के अन्य शहरी क्षेत्रों को छोड़कर पुंछ और राजौरी के शेष क्षेत्र]		
	(जी) उपर्युक्त (क) से (च) में शामिल न किये गए ऐसे क्षेत्र जो वास्तविक नियंत्रण रेखा से 8 किमी के दायरे में आते हैं अथवा ऐसे स्थान जिन्हें राज्य सरकार द्वारा समय - समय पर अपने स्टाफ सदस्यों के लिए सीमा भत्ता हेतु पात्र घोषित किया जाता है।	1200	1500
12	हिमाचल प्रदेश 1. चंबा जिला: (ए) पांगी तहसील, भरमौर तहसील, पंचायतें: बड़गाँव, बाजोल, देओलकुगती, नयागाम और टुंडा, गाँव: जगत पर घाटू की ग्राम पंचायत, चौहाटा पर कनरसी की ग्राम पंचायत (बी) भरमौर तहसील, उपर्युक्त (ए) में शामिल पंचायतों और गाँवों को छोड़कर (सी) भटियात तहसील में झंडरू पंचायत, चुराह तहसील, डलहौजी शहर (मूल बानीखेत सहित)	2000 600 1200	2600 2100 1500
	2. किन्नौर जिला: (i) असरंग, छितकुल और हंगोकुनो/चारंग पंचायतें, 15/20 क्षेत्र जिसमें ऊपर निर्दिष्ट पंचायती क्षेत्रों को छोड़कर छोटा खंबा, नाथपा और रूपी, पूह उप - मंडल की ग्राम पंचायतें शामिल हैं, (ii) उपर्युक्त (i) में शामिल क्षेत्रों के अतिरिक्त पूरा जिला	2000 1600	2600 2100
	3. कुल्लू जिला: (i) जिसमें निरमंड तहसील का 15/20 क्षेत्र खरगा, कुश्वर और सरगा की ग्राम पंचायतें सम्मिलित हैं। (ii) बाहरी-सराज (निरमंड तहसील में जकात-खाना और बरों गाँवों को छोड़कर) तथा बाहरी सराज क्षेत्र और पंडराबिस परगना को छोड़कर जकात-खाना और निरमंड तहसील के बरों सहित पूरा जिला	2000 1200	2600 1500

4. लाहौल तथा स्पीति जिला: लाहौल तथा स्पीति का संपूर्ण क्षेत्र	2000	2600
5 शिमला जिला:		
(i) कूट, लबाना-सदाना, सरपारा और छादी-ब्रांदा की पंचायतों सहित रामपुर तहसील का 15/20 क्षेत्र	2000	2600
(ii) डोरा – कवार तहसील, रामपुर में दरकली ग्राम पंचायतें, काशापथ तहसील और मुनीश तथा सराहन परगना के घोड़ी चायबीस	1600	2100
(iii) चौपाल तहसील व घोरिस सराहन परगना के पंजगाँव, पत्सनाऊ, नौबीस और तीन कोटि, तकलेश क्षेत्र की देवठी ग्राम पंचायत, बाराबीस परगना, रामपुर तहसील के रामपुर परगना का कस्बा रामपुर और घोरीनोग, शिमला टाउन और उसके उपनगर (ढली, जतोग, कसुम्पटी, मशोबरा, तारादेवी और टूटू)	1200	1500
6. कांगड़ा जिला		
(i) बड़ा भांगल और छोटा भांगल के क्षेत्र	1600	2100
(ii) कांगड़ा जिले के धर्मशाला शहर और नगर निगम पालिका सीमा के बाहर स्थित निम्नलिखित कार्यालय जो धर्मशाला शहर में शामिल हैं: महिला आईटीआई, दारी, यांत्रिक वर्कशॉप, रामनगर, बाल कल्याण और शहर एवं ग्राम योजना कार्यालय, सकोह, लोअर सकोह में स्थित सीआरएसएफ कार्यालय, कांगड़ा दुग्ध आपूर्ति योजना, दुगीयार, एचआरटीसी वर्कशॉप, साधेर, आंचलिक मलेरिया कार्यालय, दारी, वन निगम कार्यालय, शामनगर, चाय फैक्ट्री, दारी, आईपीएच-उप मंडल, दान, निपटान कार्यालय, शामनगर, हिनवा परियोजना, शामनगर। पालमपुर के एचपीकेवीवी कैपस सहित कांगड़ा जिले का पालमपुर शहर और इसकी नगरपालिका सीमा के बाहर स्थित निम्न कार्यालय-एचपी कृषि विश्वविद्यालय कैपस, मवेशी विकास कार्यालय/जर्सी फार्म, बानूरी, रेशम उत्पादन कार्यालय/इंडो-जर्मन कृषि वर्कशॉप/एचपीडब्ल्यूडी	1200	1500

	प्रभाग, बुंदला, विद्युत् सब डिविज़न, लोहना, डीपीओ कोर्पोरेशन, बुन्दला, विद्युत् एचईएसईई प्रभाग, घुग्गर		
	(7) मंडी जिला: जोगिंदरनगर तहसील की छोहर घाटी, बागरा में थुनाग तहसील की पंचायतें, चत्री, छोटधार, गरागुशाइन, गाढ़, गर्यास, जंजेहली, जर्यार, जोहर, कलहानी, कलवन, खोलानल, लोथ, सिलिबागी, सोमचन, थचधार, ताची, थाना, धरमपुर ब्लॉक की पंचायतें – बिंगा, कमलाह, सकलाना, तन्यर और तरखोला, करसोग तहसील की पंचायतें-बलीधर, बागरा, गोपालपुर, खाजोल, महोग, मेहुदी, माँज, पेखी, सैज, सराहन और टेबन, सुंदरनगर तहसील की पंचायतें – बोही, बटवारा, धनयारा, पुरा-कोठी, सेरी और शोजा।	1200	1500
	(8) सिरमौर जिला: बानी की पंचायतें, बखाली (पाछड़ तहसील), भारोग भेनेरी (पांओटा तहसील), बिरला (नाहन तहसील), डिब्बर (पाछड़ तहसील) और थाना कसोगा (नाहन तहसील) और थानसगिरी ट्रैक्ट	1200	1500
	(9) सोलन जिला: मंगल पंचायत	1200	1500
	(10) हिमाचल प्रदेश के शेष क्षेत्र जो उपर्युक्त मद संख्या (1) से (9) में शामिल नहीं हैं।	320	400
13.	उत्तर प्रदेश चमोली, पिथौरागढ़, उत्तरकाशी जिलों के अंतर्गत आने वाले क्षेत्र	2000	2600
14.	उत्तराखंड चमोली, पिथौरागढ़, उत्तरकाशी, रुद्रप्रयाग तथा चंपावत जिलों के अंतर्गत आने वाले क्षेत्र	2000	2600"

व्याख्यात्मक ज्ञापन

इन विनियमों में दिए गए पूर्वव्यापी प्रभाव केनरा बैंक बैंक के अधिकारियों को वेतन और अन्य भत्ते और लाभों से संबंधित हैं और अनिवार्य रूप से लाभकारी कानून हैं। इसलिए, इन विनियमों के उक्त प्रावधानों को पूर्वव्यापी प्रभाव देने से इस तरह के पूर्वव्यापी के परिणामस्वरूप किसी भी व्यक्ति के हित पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

शांतनु कुमार मजुमदार, महाप्रबंधक

[विज्ञापन III/4/असा./523/19]

नोट: संशोधित विनियम भारत के राजपत्र, भाग III, अनुभाग 4 की निम्नलिखित अधिसूचनाओं के माध्यम से प्रकाशित किए गए थे, यथा:-

क्रमांक	संख्या	अधिसूचना की तिथि
1.	15	14.04.1990
2.	42	19.10.1996
3.	45	10.11.2001
4.	48	30.11.2002
5.	49	07.12.2002
6.	47	24.11.2007
7.	16	16.04.2011
8.	04	27.01.2018

CANARA BANK

(Human Resources Wing)

(Head Office)

NOTIFICATION

Bangalore, the 27th March, 2020

No. HRWPM 01 AK 1078 2020.—In exercise of powers conferred by section 19, read with sub-section (2) of section 12 of the Banking Companies (Acquisition and Transfer of Undertakings) Act, 1970 (5 of 1970), the Board of Directors of the Canara Bank, after consultation with the Reserve Bank of India and with the previous sanction of the Central Government hereby make the following regulations further to amend the Canara Bank (Officers') Service Regulations, 1979, namely:—

1. (1) These regulations may be called the Canara Bank (Officers') Service (Amendment) Regulations, 2020.

(2) Save as provided in these regulations, they shall be deemed to have come into force with effect from the 1st day of November, 2012.

2. In the Canara Bank (Officers') Service Regulations, 1979 (hereinafter referred to as the said regulations), in regulation 3, for clause (f), the following clause shall be substituted, namely:—

‘(f) “family” means the spouse of the officer, wholly dependent unmarried children (including step children and legally adopted children), wholly dependent physically and mentally challenged brother or sister with forty per cent or more disability, widowed daughters and dependent divorced or separated daughters, sisters including unmarried or divorced or abandoned or separated from husband or widowed sisters, and parents wholly dependent on the officer and in the case of a married female officer may include her natural parents or parents-in-law, but not both.

Explanation.— “wholly dependent” shall mean such member of the family having an income not exceeding Rs.10,000 per month and where the wholly dependent family member are parents, the income of any parent or aggregate income of both the parents if exceeds Rs.10,000 per month, both the parents shall not be considered as wholly dependent on the officer;’

Note: For the purpose of medical expenses reimbursement scheme, any two of the dependent parents or parents-in-law shall be covered.

3. In regulation 4 of the said regulations, for sub-regulation (6), the following sub-regulations shall be inserted, namely:—

“(6) With effect from the 1st November, 2012, the scales of pay specified against each grade shall be as under:

(a) Top Executive Grade

Scale VII = Rs.76520 – 2120/4 – 85000

Scale VI = Rs.68680 – 1960/4 – 76520

(b) Senior Management Grade

Scale V = Rs.59170 – 1650/2 – 62470 – 1800/2 – 66070

Scale IV = Rs.50030 – 1460/4 – 55870 – 1650/2 – 59170

(c) Middle Management Grade

Scale III = Rs.42020 – 1310/5 – 48570 – 1460/2 – 51490

Scale II = Rs.31705 – 1145/1 – 32850 – 1310/10 – 45950

(d) Junior Management Grade

Scale I = Rs.23700 – 980/7 – 30560 – 1145/2 – 32850 – 1310/7 – 42020

Explanation.—Every officer who is governed by the scales of pay as in force as on 31st October, 2012 shall be fitted in the scale of pay as set out in this sub-regulation as on 1st November, 2012 on stage-to-stage basis or the corresponding stages from first stage onwards in the respective scales and the increments shall fall on the anniversary date as usual except where provided otherwise.

(7) Nothing in sub-regulations (1), (2), (3), (4), (5) and (6) shall be construed as requiring the Bank to have at all times, officers serving in all these grades.

(8) With effect from the 1st day of November, 2012, officers shall be paid Special Allowance as under:

Scale I–III = 7.75% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon

Scale IV–V = 10% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon

Scale VI–VII = 11% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon.

(9) On and from 31st day of March, 2020, the Scale of Pay and Special Allowance for the post of Chief General Manager in Top Executive Grade shall be as under:

(A) Top Executive Grade

Scale VIII = Rs.1,03,000 – 2,700/3 – 1,11,100 – 2,800/1 – 1,13,900

(B) Special Allowance

Scale VIII = 11% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon:

Provided that nothing in this sub-regulation shall be construed as requiring the Bank to have at all times officers serving in this grade.

Note: The Special Allowance referred to in sub-regulations (8) and (9) with applicable Dearness Allowance thereon shall not be reckoned for superannuation benefits, such as pension including New Pension Scheme, Provident Fund and Gratuity.”.

4. In regulation 5 of the said regulations,—

(i) for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(1) Subject to the provisions of sub-regulation (6) of regulation 4, on and from the 1st November, 2012, the increments shall be granted subject to the following, namely:—

(a) the increments specified in the scales of pay set out in sub-regulation (6) of regulation 4 shall, subject to the sanction of the Competent Authority, accrue on an annual basis and shall be granted on the first day of the month in which these fall due;

(b) one year after reaching the maximum in their respective Scales, officers in Scale I and Scale II, shall be granted further increments including stagnation increment in the next higher Scale only as specified in clause (c) below subject to their crossing the efficiency bar;

- (c) officers in Junior Management Grade Scale I who have moved to Middle Management Grade Scale II in terms of clause (b) after reaching maximum of the higher Scale, shall be eligible for four stagnation increments for every three completed years of service of which the first two shall be Rs. 1310 each and next two, Rs. 1460 each;
- (d) officers in Middle Management Grade Scale II who have moved to Middle Management Grade Scale III in terms of clause (b) after reaching maximum of higher scale shall be eligible for three stagnation increments of Rs. 1460 each for every three completed years of service and a fourth stagnation increment of Rs. 1460 two years after receipt of third stagnation increment:

Provided that officers who have completed two years or more after receipt of the third stagnation increment shall be granted the fourth stagnation increment with effect from the 1st day of May, 2015;

- (e) officers in substantive Middle Management Grade Scale III (those recruited in or promoted to Middle Management Grade Scale III) shall be eligible for three stagnation increments of Rs. 1460 each for every three completed years of service and fourth stagnation increment of Rs. 1460 to officers who have completed two years or more after releasing third stagnation increment as on 1st May, 2015 and a fifth stagnation increment of Rs. 1460 two years after receipt of fourth stagnation increment provided that the officers who have completed two years after receipt of the fourth stagnation increment shall be granted the fifth stagnation increment with effect from 1st May, 2015;
- (f) officers in Senior Management Grade Scale-IV shall be eligible for one stagnation increment of Rs. 1650 three years after reaching the maximum of scale with effect from 1st May, 2015:

Provided that such increment shall not be allowed to an officer who refuses promotion when offered.

Explanation.—Grant of such increments in the next higher Scale under this sub-regulation shall not amount to promotion and the privileges, perquisites, duties and responsibilities of the officers shall continue as of their substantive posts.”;

(ii) in sub-regulation (2), in the *Explanation*, after clause (f) and before the Note, the following clause shall be inserted, namely:—

“(g) On and from the 1st day of November, 2012, other things being equal, the quantum of Professional Qualification Pay shall stand revised as specified in the Table below:

TABLE

(1)	(2)
Those who have passed Junior Associate of Indian Institute of Bankers or Certified Associate of Indian Institute of Bankers – Part I	Rs. 670 per month, one year after reaching maximum of the scale
Those who have passed both parts of Certified Associate of Indian Institute of Bankers	(i) Rs. 670 per month, one year after reaching maximum of the scale (ii) Rs. 1680 per month, two years after reaching maximum of the scale:

Provided that an officer acquiring Junior Associate of Indian Institute of Bankers or Certified Associate of Indian Institute of Bankers (either or both parts) qualifications after reaching the maximum of the scale of pay shall be granted from the date of acquiring such qualification the first installment of Professional Qualification Pay and the release of

subsequent installments of Professional Qualification Pay shall be with reference to the date of release of first installment of Professional Qualification Pay”;

(iii) in sub-regulation (3), after the table under clause (e), the following shall be inserted, namely:—

“(f) On and from the 1st November, 2012, other things being equal, Fixed Personal Pay together with House Rent Allowance shall be at the following rates and shall remain frozen for the entire period of service:

TABLE

Increment component (Rs.)	Dearness Allowance as on 01.11.2012 on the increment components (Rs.)	Total Fixed Personal Pay payable where Bank's accommodation is provided (Rs.)
(1)	(2)	(3)
1310	143	1453
1460	159	1619
1650	180	1830
1800	196	1996
1960	214	2174
2120	231	2351

Note:

(i) Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay as indicated under column (3) of the tables in clauses (b), (c), (d), (e) and (f) of this sub-regulation shall be payable to those officer who are provided with Bank's accommodation.

(ii) Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay for officers eligible for House Rent Allowance shall be the aggregate amount specified under columns (1) and (2) of the table under clause (f) and House Rent Allowance drawn by the concerned officer when the last increment of the relevant scale of pay as specified in sub-regulations (2), (3), (4), (5) and (6) of regulation 4 is earned.

(iii) Only officers who were in the service of the Bank on or before 1st November, 1993 shall be eligible for Fixed Personal Pay one year after reaching the maximum scale of pay they are placed.

(iv) On and from the 1st November, 1999 there shall be no change in the schedule of release of Professional Qualification Pay as in Explanation (c) of sub-regulation (2) on account of release of Fixed Personal Pay:

Provided that where any installment of Professional Qualification Pay which on account of the earlier provisions has been shifted by a year and is scheduled for release on or after the 1st November, 1999, it shall be released to the officer on and from that date and second installment of Professional Qualification Pay, if any, shall be released on the 1st November, 2000.

(v) The increment component of Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay shall rank for superannuation benefits.

(vi) An officer who has earned the advance increment as in clause (a) of this sub-regulation shall draw the quantum of Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay as mentioned in clauses (b), (c), (d), (e) or (f) above, one year after reaching the maximum of the scale.

(g) On and from 31st day of March, 2020, other things being equal, the Fixed Personal Pay together with House Rent Allowance, if any, for the post of Chief General Manager in Top Executive Grade Scale-VIII shall be at the rates given in the table below and shall remain frozen for the entire period of service:

TABLE

Increment component (Rs.)	Dearness Allowance on the increment components (Rs.)	Total Fixed Personal Pay payable where bank's accommodation is provided (Rs.)
(1)	(2)	(3)
2800	305	3105”.

5. For regulation 7, the following regulation shall be substituted, namely:—

“7. Categorisation.— (1) On and from 31st day of March, 2020 and subject to the provisions of regulation 6, the various posts of officers in the Bank shall be categorized as specified in the table below:

TABLE

POSTS	GRADE or SCALE IN WHICH PLACED
Chief General Manager	Top Executive Grade Scale-VIII
General Manager	Top Executive Grade Scale-VII
Deputy General Manager	Top Executive Grade Scale-VI
Assistant General Manager	Senior Management Grade Scale-V
Divisional Manager/ Chief Manager	Senior Management Grade Scale-IV
Senior Manager	Middle Management Grade Scale-III
Manager	Middle Management Grade Scale-II
Officer	Junior Management Grade Scale-I

(2) If any difficulty or anomaly arises out of the above categorization, the same shall be referred to a Committee consisting of the Managing Director and Chief Executive Officer and such other person or persons as may be appointed by the Central Government for this purpose, for its decision.”.

6. In regulation 21 of the said regulations, after sub-regulation (5), the following sub-regulation shall be inserted, namely:—

“(6) On and from the 1st day of November, 2012, Dearness Allowance shall be payable for every rise or fall of four points over 4440 points in the quarterly average of the All India Average Working Class Consumer Price Index (General) Base 1960=100 at 0.10% of pay.

Explanation.— For the purposes of this sub-regulation,—

- (a) “pay” for the purpose of Dearness Allowance shall mean basic pay including Stagnation Increments plus Special Allowance;
- (b) Professional Qualification Allowance or Professional Qualification Pay as specified in clauses (c), (d), (e), (f) and (g) to the explanation in sub-regulation (2) of regulation 5 shall rank for Dearness Allowance.”

7. In regulation 22 of the said regulations,—

(i) for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(1) On and from the 1st day of November, 2012,—

(a) where an officer is provided with residential accommodation by the Bank, a sum equal to 0.75 per cent of the basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed or the standard rent for the accommodation, whichever is less, shall be recovered from him;

(b) where an officer is not provided any residential accommodation by the Bank, he shall be eligible for House Rent Allowance at the rates specified in the following table, namely:—

TABLE

Place of work	House Rent Allowance
(1)	(2)
(i) Major “A” Class Cities and Project Area Centres in Group A	9.0% of Pay
(ii) Other places in Area I and Project Area Centres in Group B and State of Goa	8.0% of Pay
(iii) Other places	7.0% of Pay:

Provided that if an officer produces a rent receipt, the House Rent Allowance payable to him shall be the actual rent paid by him for the residential accommodation in excess over

0.75 per cent of pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed with a maximum of 150 per cent of the House Rent Allowance payable as per aforesaid rates mentioned in column (2) of the above Table.

Note: The claims of officers for House Rent Allowance linked to the cost of their ownership accommodation shall also be restricted to 150 per cent of the House Rent Allowance as hitherto.”;

(ii) sub-regulation (2) shall be omitted.”.

8. In regulation 23 of the said regulations,—

(A) for sub-regulations (1), (2), (3), (4) and (5), the following sub-regulations shall be substituted, namely:—

“(1) On and from the 1st day of November, 2012, if an officer is serving in a place mentioned in column (1) of the table below, a City Compensatory Allowance at the rate mentioned in column (2) thereof against that place shall be payable:—

TABLE

Places	Rate
(1)	(2)
(i) Places in Area I and in the State of Goa	4% of Basic Pay subject to a maximum of Rs.870 per month
(ii) Places with population of five lakhs and over and State Capitals and Chandigarh, Puducherry and Port Blair	3% of Basic Pay subject to a maximum of Rs.600 per month.

(2) On and from the 1st day of November, 2012, the rates of special areas allowances shall be as specified in the Schedule to these regulations.

(3) On and from the 1st day of November, 2012, if an officer is serving in an area specified as Project Area falling in Group A or Group B, he shall be eligible for a Project Area Compensatory Allowance at the rate of Rs.400 per month or Rs.350 per month according to the classification of area as Group A or Group B respectively.

(4) On and from the 1st day of June, 2015, if an officer is transferred from one place to another in the midst of an academic year and if he has one or more children studying in school or college, in the former place, he shall be eligible for a mid-academic year transfer allowance of Rs. 1100 per month from the date he reports to the latter place up to the end of the academic year in respect of all the children, provided that such allowance shall cease if all the children cease studying at the former place.

(5) On and from the 1st day of June, 2015, if an officer is deputed to serve outside the Bank, he may opt to receive the emoluments attached to the post to which he is deputed, or he may in addition to his pay, draw a deputation allowance at the rate of 7.75 per cent of pay subject to a maximum of Rs. 4000 per month and such other allowances he would have drawn had he been posted in the Bank's service at that place:

Provided that where he is deputed to an organisation which is located at the same place where he was posted immediately prior to his deputation, he shall receive a deputation allowance equal to 4 per cent of his pay subject to a maximum of Rs. 2000 per month:

Provided further that an officer on deputation to the Training Establishment of the Bank as a faculty member shall be eligible for deputation allowance at the rate of 4 per cent of his pay subject to a maximum of Rs. 2000 per month.”;

(B) for sub-regulation (8), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(8) On and from the 1st day of November 2012, if the working hours during a day are split with minimum interval of two hours, an officer shall be eligible for a Split Duty Allowance at the rate of Rs.200 per month.”;

(C) in sub-regulation(10),—

- (a) for the figures, letters and words “1st day of November 2007”, the figures, letters and words “1st day of November, 2012” shall be substituted;
- (b) for the Table, the following table shall be substituted, namely:—

“TABLE

Place	Rate
(1)	(2)
(i) Place with an altitude of 1000 metres and above but less than 1500 metres and Mercara Town	2% of pay subject to a maximum of Rs. 750 per month
(ii) Place with an altitude of 1500 metres and above but less than 3000 metres	2.5% of pay subject to a maximum of Rs.1000 per month
(iii) Place with an altitude of 3000 metres and above	5% of pay subject to a maximum of Rs.2000 per month”.

9. In regulation 24 of the said regulations,—

(i) for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

- “(1) On and from the 1st day of November, 2012, an officer shall be eligible for reimbursement of medical expenses for self and family on the strength of the officer’s own certificate of having incurred such expenditure supported by a statement of accounts for the amounts claimed as specified in the table below, namely:—

TABLE

Grade	Maximum limit of reimbursement
(1)	(2)
Junior Management and Middle Management Grade	Rs. 8000 per annum or the amount incurred whichever is less
Senior Management and Top Executive Grade	Rs. 9050 per annum or the amount incurred whichever is less

- Note:** (i) an officer may be allowed to accumulate unavailed medical aid so as not to exceed at any time three times the maximum amount provided above; or
- (ii) for the year 2012, the reimbursement of medical expenses under the medical aid scheme shall be enhanced proportionately for two months, that is, November, 2012 and December, 2012.

(1A) An officer shall be eligible for Medical Insurance facility for self and his family, as per the terms and conditions specified by the Board.”.

10. In regulation 25 of the said regulations, for sub-regulation (2), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1), it shall be open to the Bank to provide residential accommodation to an officer on payment by the officer, on and from the 1st day of November, 2012, a sum equal to 0.75 per cent of the basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed or the standard rent for the accommodation, whichever is less:

Provided that where the officer is provided with furniture at such residence, a further sum equal to 0.15 per cent of basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed shall be recovered by the Bank from him:

Provided further that, where such residential accommodation is provided by the Bank, the charges for electricity, water, gas and conservancy shall be borne by the officer.”.

11. In regulation 33 of the said regulations, for sub-regulation (4), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(4) On and from 1st June, 2015, Privilege Leave may be accumulated up to not more than 270 days except where leave has been applied and it has been refused:

Provided that encashment of Privilege Leave shall be restricted up to a maximum of 240 days:

Provided further that an officer desiring to avail Privilege Leave shall ordinarily give not less than 15 days notice of his intention to avail such leave.”.

12. In regulation 34 of the said regulations, after sub-regulation (3), the following sub-regulation shall be inserted, namely:—

“(4) On and from 1st June, 2015, Special Sick Leave up to 30 days may be granted to an officer once during his entire period of service for donation of kidney or organ.”.

13. In regulation 36 of the said regulations, for sub-regulations (2) and (3), the following sub-regulations shall be substituted, namely:—

“(2) With effect from the 25th May 2015, leave may also be granted once during service to a childless female officer for legally adopting a child who is below one year of age for a maximum period of six months subject to the following terms and conditions:—

- (i) leave will be granted for adoption of only one child;
- (ii) the adoption of a child should be through a proper legal process and the employee should produce the adoption deed to the Bank for sanctioning such leave;
- (iii) the leave shall also be available to biological mother in cases where the child is born through surrogacy; and
- (iv) the leave shall be availed within overall entitlement of twelve months during the entire period of service.

(3) With effect from the 25th May 2015, within the overall period of twelve months, leave may also be granted in case of hysterectomy up to a maximum of sixty days.

(4) Maternity leave, which shall be on substantive pay, shall be granted to a female officer for a period not exceeding six months on any one occasion and twelve months during the entire period of her service:

Provided that within the overall period of twelve months, leave may also be granted in case of miscarriage or abortion or Medical Termination of Pregnancy.

(5) With effect from 1st June 2015, male officers having up to two surviving children shall be eligible for fifteen days paternity leave during his wife's confinement which may be combined with any other kind of leave except casual leave:

Provided that the leave shall be applied up to fifteen days before or up to six months from the date of delivery of the child.”.

14. For regulation 38 of the said regulations, the following regulation shall be substituted, namely:—

“(38) Lapse of Leave.— Save as provided below, all leave to the credit of an officer shall lapse on resignation, retirement, death, discharge, dismissal or termination:

Provided that where an officer retires from the Bank's service, he shall be eligible to be paid a sum equivalent to the emoluments of any period, not exceeding 240 days of privilege leave that he had accumulated:

Provided further that where an officer has been compulsorily retired including as a measure of punishment, he shall be eligible to be paid a sum equivalent to emoluments of any period, not exceeding 240 days of privilege leave that he has accumulated:

Provided also that where an officer dies while in service, there shall be payable to his legal representatives, a sum equivalent to the emoluments for the period not exceeding 240 days of privilege leave to his credit as on the date of his death:

Provided also that where an officer resigns from service on or after 1st April, 2001 after giving due notice as in sub-regulation (2) of regulation 20, he may be paid a sum equivalent to the emoluments in respect of privilege leave to the extent of half of such leave to his credit on the date of cessation of service, subject to a maximum of 120 days.”.

15. In regulation 41 of the said regulations,—

(i) for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(1) On and from 1st day of November 2012, wherever an officer is required to travel on duty, the following provisions shall apply, namely:—

(a) an Officer in Junior Management Grade is entitled to travel by 1st class or AC 2-tier Sleeper by train:

Provided that he may travel by air (economy class) if so permitted by Competent Authority, having regard to the exigencies of business or public interest;

(b) an officer in Middle Management Grade is entitled to travel by 1st Class or AC2-tier Sleeper by train:

Provided that he may travel by air (economy class) if the distance to be travelled is more than 1000 kilometers:

Provided further that he may travel by air (economy class) even for shorter distance if so permitted by the Competent Authority, having regard to the exigencies of business or public interest;

(c) an officer in Senior Management or Top Executive Grade is entitled to travel by AC 1st Class by train or by air (economy class);

(d) an officer in Senior Management or Top Executive Grade may travel by car between places not connected by air or rail provided that the distance does not exceed 500 kilometers:

Provided that when a major part of the distance between the two places can be covered by air or rail only the rest of the distance should normally be covered by car;

(e) any other officer may be authorised by the Competent Authority, having regard to the exigencies of business, to travel by his own vehicle or by taxi or by the Bank's vehicle;

(f) an officer of any grade or scale shall be eligible to travel by water transport in deluxe cabin category between places not connected by road or air or rail.”;

(ii) in sub-regulation (4), for clauses (a) and (b), the following clauses shall be substituted, namely:

“(a) On and from the 1st June, 2015, an officer in the Grades or Scales set out in column (1) of the table below shall be entitled to per diem Halting Allowance at the corresponding rates set out in column (2) thereof, namely:—

TABLE

Grade/Scales of Officers	Metro (Rs.)	Major 'A' Class Cities (Rs.)	Area -1 (Rs.)	Other Places (Rs.)
(1)	(2)			
Officers in Scale VI and above	1800	1300	1100	950
Officers in Scale IV and V	1500	1300	1100	950
Officers in Scale I, II and III	1300	1100	950	800

Provided that where the total period of absence is less than eight hours but more than four hours, Halting Allowance at half the above rates shall be payable.

Explanation: – For the purposes of computing Halting Allowance “per diem” shall mean each period of twenty-four hours or any subsequent part thereof, reckoned from the reporting time for departure in the case of air travel and the scheduled time of departure in other cases, to the actual time of arrival and where the total period of absence is less than twenty-four hours, “per diem” shall mean a period of not less than eight hours.

(b) On and from 31st day of March, 2020, an Officer in the Grades or Scales set out in column (1) of the table below may be reimbursed the actual hotel expenses restricting to single room accommodation charges in India Tourism Development Corporation hotels of the corresponding star category set out in column (2) thereof, as under:

TABLE

GRADES / SCALES OF OFFICERS	ELIGIBILITY TO STAY
(1)	(2)
Scale-VI, VII and VIII	4 Star Hotel
Scale-IV and V	3 Star Hotel
Scale-II and III	2 Star Hotel (Non AC)
Scale-I	1 Star Hotel (Non AC)

Provided that the Board may specify the additional limit to be reimbursed in excess of the limits specified above, in accordance with the guidelines of the Central Government.”.

16. In regulation 42 of the said regulations, for sub-regulation (3), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(3) On and from the 1st day of June, 2015, an officer on transfer shall be eligible to draw a lump sum amount for expenses connected with packing, local transportation, insuring the baggage, etc., as specified in the table below, namely:—

TABLE

Grade/Scale	Amount
(1)	(2)
Top Executive and Senior Management Grade (Officers in Scale IV and above)	Rs. 20,000
Middle Management and Junior Management Grade (Officers up to Scale III)	Rs. 15,000”

17. In regulation 44 of the said regulations, for sub-regulation (i), (ii) & (iii), the following sub-regulations shall be substituted, namely:—

“(i) During each block of four years, an officer shall be eligible for Leave **Travel** concession for travel to his place of domicile once in each block of two years:

Provided that, he may travel in one block of two years to his place of domicile and in another block of two years to any place in India by the shortest route:

(ii) With effect from 1st June, 2015, alternatively, an officer by exercising an option anytime during a four year block or two year block, as the case maybe, surrender and encash his Leave Travel Concession (other than travel to place of domicile) upon which he shall be entitled to receive an amount equivalent to the eligible fare for the class of travel by train to which he is entitled up to a distance of 4,500 kilometers (one-way) for officers in JMG-Scale I and MMG-Scale II and III and 5,500 kilometers (one-way) for officers in SMG-Scale IV and above:

Provided also that with effect from 1st June, 2015, an officer opting to encash his Leave Travel Concession, shall prefer the claim for himself and his family members only once during the block in which such encashment is availed of and the facility of encashment of privilege leave while availing of Leave Travel Concession is also available while encashing the facility of Leave Travel Concession.

(iii) The mode and class by which an officer may avail of Leave Travel Concession shall be the same as the officer is normally entitled to travel on transfer and other terms and conditions subject to which the Leave Travel Concession may be availed of by an officer, shall be as decided by the Board from time-to-time:

Provided that with effect from 1st May, 2010, an officer in Junior Management Grade Scale I while availing Leave Travel Concession shall be entitled to travel by air in the lowest fare economy class in which case the reimbursement will be the actual fare or the fare applicable to AC 1st Class fare by train for the distance travelled whichever is less and the same rules shall apply when an Officer in Middle Management Grade Scale II and Middle Management Grade Scale III while availing Leave Travel Concession where the distance is less than 1000 kilometers.”.

18. For the Schedule to the said regulations, the following Schedule shall be substituted, namely:—

“SCHEDULE

[See regulation 23(2)]

With effect from the 1st day of November, 2012, an officer shall be eligible for the Special Area Allowance till such time they are withdrawn or modified either wholly or partially, as specified in the Table below, namely:—

TABLE

Sr. No.	Area	Allowances (in rupees)	
		Pay below Rs. 24,000	Pay above Rs. 24,000
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Mizoram		
	(a) Chimgtuipui District and areas beyond 25 kilometers from Lunglei Town in Lunglei District.	2000	2600
	(b) Entire Lunglei District excluding areas beyond 25 kilometers from Lunglei town.	1600	2100
	(c) Entire Aizawl District	1200	1500
2.	Nagaland	1600	2100
3.	Andaman and Nicobar Islands		
	(a) North Andaman, Middle Andamans, Little Andaman, Nicobar and Narcondum Islands	2000	2600
	(b) South Andaman (including Port Blair)	1600	2100
4.	Sikkim	2000	2600
5.	Lakshadweep Islands	2000	2600
6.	Assam	320	400
7.	Meghalaya	320	400
8.	Tripura		
	(a) Difficult areas of Tripura	1600	2100
	(b) Throughout Tripura except difficult areas.	1200	1500
9.	Manipur	1200	1500
10.	Arunachal Pradesh		
	(a) Difficult areas of Arunachal Pradesh	2000	2600

	(b) Throughout Arunachal Pradesh other than difficult areas.	1600	2100
11.	Jammu and Kashmir		
	(a) Kathua District: NiabatBani, Lohi, Malhar and Machhodi	2000	2600
	(b) Udhampur District:		
	(i) Dudu Basantgarh, Lander Bhamag Illaqa, other than those included in Part 2(b).	2000	2600
	(ii) Areas up to Goel from Kamban Side and areas up to Arnas from Keasi side in Tehsil Mohre.	1600	2100
	(c) Doda District: Illaquas of Padder and NiabatNowgam in Kishtwar Tehsil	2000	2600
	(d) Leh District: All places in the District	2000	2600
	(e) Barmulla District		
	(i) Entire Gurez– Nirabat , Tangdar Sub– Division and KeranIllaquas	2000	2600
	(ii) Matchill	1600	2100
	(f) Poonch and Rajouri District: Areas in Poonch and Rajouri District excluding the towns of Poonch and Rajouri and Sunderbani and other urban areas in the two Districts.	1200	1500
	(g) Areas not included in items (a) to (f) above, but which are within the distance of 8 kilometers from the line of Actual Control or at places which may be declared as qualifying for border allowance from time–to–time by the State Government for their own staff.	1200	1500
12.	Himachal Pradesh		
	1. Chamba District		
	(a) Pangi Tehsil, Bharmour Tehsil, Panchayats: Badgaun, Bajol, DeolKugti, Nayagam and Tundah, Villages: Ghatu of Gram Panchayat Jagat, Kanarsi of Gram Panchayat Chauhata	2000	2600
	(b) Bharmour Tehsil, excluding Panchayats and Villages included in (a) above.	1600	2100
	(c) Jhandru Panchayat in Bhatiyat Tehsil, Churah Tehsil, Dalhousie Town (including Banikhet proper).	1200	1500
	2. Kinnaur District:		
	(i) Asrang, Chitkul and HangoKuno/CharangPanchayats, 15/20 Area comprising the Gram Panchayats of ChhotaKhamba, Nathpa and Rupi, Pooh Sub– Division,excluding the Panchayat Areas specified above.	2000	2600
	(ii) Entire District other than Areas included in (i) above.	1600	2100

	<p>3. Kullu District:</p> <p>(i) 15/20 Area of Nirmand Tehsil, comprising the Gram Panchayats of Kharga, Kushwar and Sarga</p> <p>(ii) Outer-Saraj(excluding villages of Jakat-Khana and Burrow in Nirmand Tehsil) and entire District excluding outer Seraj area and pargana of Pandrabis but including villages Jagat-Khana and Burrow of Tehsil Nirmand).</p>	<p>2000</p> <p>1200</p>	<p>2600</p> <p>1500</p>
	<p>4. Lahaul and Spiti District:</p> <p>Entire area of Lahaul and Spiti</p>	<p>2000</p>	<p>2600</p>
	<p>5. Shimla District:</p> <p>(i) 15/20 area of Rampur Tehsil comprising of Panchayats of Koot, Labana-Sadana, Sarpara and Chadi- Branda.</p> <p>(ii) Dora-Kawar Tehsil, Gram Panchayat of Darkali in Rampur, Kashapath Tehsil and Munish, Ghorichaibis of Pargana Sarahan.</p> <p>(iii) Chopal Tehsil and Ghoris, Panjgaon , Patsnau, Naubis and Teen Koti of Pargana Sarahan, Deothi Gram Panchayat of Taklesh Area, Pargana Barabis, kasba Rampur and Ghorinog of Pargana Rampur of Rampur Tehsil, Simla Town and its suburbs (Dhalli, Jatog, Kasumpti, Mashobra, Taradevi and Tutu).</p>	<p>2000</p> <p>1600</p> <p>1200</p>	<p>2600</p> <p>2100</p> <p>1500</p>
	<p>6. Kangra District:</p> <p>(i) Areas of Bara Bhargal and Chhota Bhargal</p> <p>(ii) Dharamshala Town of Kangra District and the following offices located outside the Municipal limits but included in Dharamshala Town- Women's ITI, Dari, Mechanical Workshop, Ramnagar, Child Welfare and Town and Country Planning Offices, Sakoh, CRSF Office at lower Sakoh, Kangra Milk Supply Scheme, Dugiari, HRTC Workshop, Sadher, Zonal Malaria Office, Dari, Forest Corporation Office, Shamnagar, Tea Factory, Dari, I.P.H- Sub-Division, Dan, Settlement Office, Shamnagar, Hinwa Project, Shamnagar.</p> <p>Palampur Town of Kangra District including HPKV Campus at Palampur and the following offices located outside its municipal limits but included in Palampur Town -H.P.</p> <p>KrishiVishwavidyalaya Campus, Cattle Development Office/Jersey Farm, Banuri, Sericulture Office/Indo-German Agriculture Workshop/HPPWD Division, Bundla, Electrical Sub-Division, Lohna, D.P.O. Corporation, Bundla, Electrical HESEE Division, Ghuggar.</p>	<p>1600</p> <p>1200</p>	<p>2100</p> <p>1500</p>
	<p>7. Mandi District:</p> <p>Chhuhar Valley of Jogindernagar Tehsil, Panchayats in Thunag Tehsil- of Bagraa, Chatri, Chhotdhar, Garagushain, Gattoo, Garyas, Janjehli, Jaryar, Johar,</p>	<p>1200</p>	<p>1500</p>

	Kalhani, Kalwan, Kholanal, Loth, Silibagi, Somachan, Thachdhar, Tachi, Thana, Panchayats of Dharampur Block—Binga, Kamlah, Saklana, Tanyar and Tarakholah, Panchayats of Karsog Tehsil—Balidhar, Bagra, Gopalpur, Khajol, Mahog, Mehudi, Manj, Pekhi, Sainj, Sarahan and Teban, Panchayats of Sundernagar Tehsil—Bohi, Batwara, Dhanyara, PauraKothi, Seri and Shoja.		
	8. Sirmaur District: Panchayats of Bani, Bakhali, (Pachhad Tehsil), Bharog Bheneri (Paonta Tehsil), Birla (Nahan Tehsil), Dibber (Pachhad Tehsil) and Thana Kasoga (Nahan Tehsil) and Thansgiri Tract	1200	1500
	9. Solan District Mangal Panchayat	1200	1500
	10. Remaining areas of Himachal Pradesh not included in items (1) to (9) above.	320	400
13.	Uttar Pradesh Areas under Chamoli, Pithoragarh and Uttarakashi Districts	2000	2600
14.	Uttarakhand Areas under Chamoli, Pithoragarh, Uttarakashi, Rudrapur and Champawat Districts.	2000	2600”

EXPLANATORY MEMORANDUM

The retrospective effect given in these regulations relate to the pay and other allowances and benefits to the officers of the Canara Bank and are essentially beneficial legislation. Hence, giving retrospective effect to the said provisions of these regulations will not adversely affect the interest of any person as a result of such retrospective application.

SANTANU KUMAR MAJUMDAR, General Manager

[ADVT. III/4/Exty./523/19]

Note: The amendment regulations were published in the Gazette of India, Part III, Section 4 *vide* following notifications, namely:—

Sl. No.	Number	Date of Notification
1.	15	14.04.1990
2.	42	19.10.1996
3.	45	10.11.2001
4.	48	30.11.2002
5.	49	07.12.2002
6.	47	24.11.2007
7.	16	16.04.2011
8.	04	27.01.2018